

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Suatu organisasi baik perusahaan maupun instalasi dalam melakukan aktivitasnya sudah tentu memerlukan sumber daya manusia yang mendukung usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Bagaimanapun lengkap dan canggihnya sumber-sumber daya non-manusia yang di miliki oleh suatu perusahaan, tidaklah menjadi jaminan bagi perusahaan tersebut untuk mencapai suatu keberhasilan. Jaminan untuk dapat berhasil, lebih banyak ditentukan oleh sumber daya manusia yang mengelola, mengendalikan, dan mendayagunakan sumber-sumber daya non-manusia yang dimiliki. Oleh karena itu masalah karyawan merupakan masalah besar yang harus mendapat perhatian bagi perusahaan. Robert J. Eaton, *chief executive officer* (CEO) Chrysler Corporation berkata “Satu-satunya cara untuk mengalahkan kompetitor adalah dengan manusia” (Soetjipto dalam Usmara, 2003). Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor sumber daya manusia (SDM) memberikan kontribusi yang besar pada kelangsungan jalannya suatu organisasi baik secara operasional maupun strategis. Oleh karena itu, sangat penting bagi pihak perusahaan untuk memberi perhatian terhadap faktor yang dapat memelihara kinerja sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Peran SDM dapat menciptakan keunggulan kompetitif dengan 4 pendekatan, yaitu a) *Strategic Partner* menjadi mitra manajer senior dan manajer lini dalam melaksanakan strategi yang telah direncanakan;

b) *Administrasi Expert*, menjadi ahli dalam mengatur pelaksanaan pekerjaan serta efisiensi administrasi agar dihasilkan output dengan biaya rendah namun kualitas terjamin; c) *Employee Champion*, menjadi penengah antara karyawan dan manajemen untuk memenuhi kepentingan dua belah pihak; d) *Change Agent*, menjadi agen perubahan, mempertajam proses dan budaya yang dapat meningkatkan kapasitas organisasi untuk berubah. Dalam proses pengelolaan sumber daya manusia tersebut diperlukan kerjasama antara berbagai pihak antara lain dari pihak perusahaan maupun pihak karyawan yang merupakan bagian dari SDM perusahaan. Masing-masing pihak mempunyai tujuan atau kebutuhan masing-masing, pihak perusahaan memerlukan kinerja yang baik dari karyawannya, kinerja tersebut akan berguna bagi perusahaan untuk memenangkan kompetisi dalam dunia bisnis, sedangkan sebaliknya karyawan tersebut membutuhkan suatu hal untuk mendapatkan kompensasi atas kinerja yang mereka berikan. Kompensasi ini diperlukan untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Semakin baik kinerja karyawan, semakin baik pula kompensasi yang diharapkan dan semakin banyak kebutuhan yang terpenuhi.

Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah komitmen organisasional terhadap perusahaan tempat dimana karyawan bekerja. Steers dalam Kuntjoro (2002) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai **rasa identifikasi** – kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, **keterlibatan** – kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, dan **loyalitas** – keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Komitmen organisasional sangat erat hubungannya dengan kepuasan kerja tetapi komitmen organisasional lebih bersifat luas (Wiener dalam Feinstein, 2008). Komitmen organisasional

karyawan akan tercapai apabila perusahaan atau organisasi dapat memenuhi kebutuhan karyawan, dimana pemenuhan kebutuhan ini memiliki banyak bentuk. Komitmen karyawan yang baik akan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Menurut Allen dan Mayer (1997: 3) apabila dilihat dari sisi perusahaan atau organisasi, mempunyai karyawan yang berkomitmen akan memberi keuntungan bagi perusahaan. Bentuk-bentuk dari pemenuhan kebutuhan oleh perusahaan terhadap karyawannya yang paling umum dijumpai adalah berbentuk kompensasi finansial. Tetapi dewasa ini faktor-faktor kompensasi non finansial dan pemberian lingkungan kerja yang baik juga sangat penting bagi karyawan. Menurut Allen dan Mayer (1997: 11) komitmen organisasional mempunyai tiga dimensi antara lain:

- a. Komitmen organisasional afektif, komitmen ini berhubungan dengan hubungan emosional karyawan terhadap perusahaan atau organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Dalam komitmen organisasional afektif ada 3 hal yang mempengaruhinya yaitu a) karakteristik organisasi seperti kebijakan perusahaan; b) karakteristik individu, seperti jenis kelamin, status pernikahan, tingkat pendidikan dan lain-lain; c) pengalaman kerja.
- b. Komitmen organisasional *continuance*, komitmen ini berhubungan dengan rasa rugi atau kerugian yang akan didapat oleh karyawan apabila meninggalkan perusahaan atau organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Komitmen organisasional *continuance* timbul karena dua hal penting, yakni investasi dan alternatif. Investasi merupakan rasa rugi yang dirasakan karyawan yang akan ia rasakan jika meninggalkan organisasi tempat ia bekerja dimana faktor yang mempengaruhinya adalah uang, sedangkan alternatif berkaitan dengan kemungkinan masuk ke organisasi lain.

- c. Komitmen organisasional normatif, komitmen ini berhubungan dengan rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan atau berhubungan dengan rasa mempunyai utang terhadap perusahaan sehingga karyawan tersebut tetap ingin bekerja di perusahaan tempat karyawan itu bekerja. Komitmen organisasional normatif timbul karena adanya perasaan memiliki utang yang dirasakan oleh karyawan terhadap perusahaan tempat ia bekerja.

Komitmen organisasi dapat disebabkan oleh kondisi kerja yang aman dan bebas dari kecelakaan akan berdampak positif terhadap komitmen organisasional (Judd dkk., 2005). Kondisi kerja yang kondusif disebabkan antara lain Program K3. Program kesehatan dan keselamatan karyawan mempunyai dampak positif dalam menciptakan kondisi kerja yang aman. Apabila program kecelakaan dan kesehatan karyawan dilaksanakan dengan baik maka akan mengurangi risiko kecelakaan kerja, menurut Suardi (2005) program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dapat mengurangi risiko terjadinya kecelakaan dan menciptakan kondisi kerja yang aman sehingga berdampak positif terhadap produktivitas.

Pentingnya peran tenaga kerja dalam upaya peningkatan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja, tentu tidak terlepas dari dukungan manajemen perusahaan. Dukungan yang diberikan dapat berupa penerapan kebijakan-kebijakan yang jelas dan yang dapat diterapkan (*Applicable*) sesuai dengan kondisi perusahaan yang ada, saat kebijakan tersebut diberlakukan.

Apabila telah terciptanya kondisi aman dan sehat maka banyak hal yang dipengaruhi oleh kondisi tersebut. Menurut beberapa peneliti sebelumnya (Abler dalam Evans, 2005; Brogan dalam Evans; Reppert dalam Evans) menyatakan bahwa kecelakaan kerja memberi dampak menurunkan moral karyawan, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Penelitian tersebut membuktikan bahwa rendahnya tingkat kecelakaan atau kondisi kerja

yang aman akan berpengaruh secara positif terhadap komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Rumah Sakit Immanuel walaupun bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan masyarakat. Rumah Sakit Immanuel harus pula memperhatikan program Kesehatan & Keselamatan Kerja karyawan (K3), agar tercipta kondisi kerja yang aman dan menciptakan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap peran program kesehatan dan keselamatan karyawan dalam menciptakan atau memberi pengaruh yang baik terhadap komitmen karyawan terhadap perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja, serta menyusun laporan skripsi dengan judul: **“PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA RUMAH SAKIT IMMANUEL BANDUNG”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Kondisi kerja yang aman dari kecelakaan dan sehat sangat penting dimiliki oleh perusahaan agar dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Komitmen organisasional berhubungan dengan lingkungan kerja yang aman dan lokasi pekerjaan (Wiener dalam Feinstein, 2008). Jadi terciptanya kondisi kerja yang aman dari kecelakaan akan memberi dampak positif terhadap komitmen karyawan. Dampak positif atas komitmen karyawan yang tinggi tersebut menurut Allen dan Mayer (1997) akan memberi keuntungan bagi perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu faktor-faktor yang memberi dampak positif bagi komitmen karyawan sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan.

Komitmen organisasional karyawan merupakan faktor penting dalam mendorong produktivitas perusahaan atau organisasi. Produktivitas yang baik akan memberi dampak positif terhadap kemajuan perusahaan. Program kesehatan dan keselamatan karyawan merupakan suatu usaha untuk mengurangi kecelakaan kerja, meningkatkan kenikmatan dalam bekerja dan menciptakan lingkungan kerja yang aman, Suardi (2005). Program ini menciptakan kondisi aman dan sehat dalam bekerja yang mana akan mempengaruhi komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Dari uraian di atas maka ditarik rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kesehatan dan keselamatan karyawan di Rumah Sakit Immanuel
2. Bagaimana komitmen organisasional karyawan Rumah Sakit Immanuel
3. Bagaimana pengaruh program kesehatan dan keselamatan karyawan terhadap komitmen organisasional di Rumah Sakit Immanuel

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada serta latar belakan penelitian yang telah diuraikan diatas maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui penerapan program kesehatan dan keselamatan karyawan di Rumah Sakit Immanuel.
2. Mengetahui seberapa besar komitmen organisasional karyawan di Rumah Sakit Immanuel.
3. Mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan karyawan terhadap komitmen organisasional karyawan di Rumah Sakit Immanuel.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak sebagai berikut:

1. Bagi pihak manajemen Rumah Sakit Immanuel, sebagai informasi dan masukan yang konstruktif untuk melakukan perbaikan yang dirasa perlu khususnya dalam rangka menciptakan kondisi kerja yang aman dan peningkatan komitmen karyawan terhadap organisasi.
2. Bagi penulis, sebagai sarana untuk menerapkan teori-teori yang diperoleh semasa kuliah dan mengaplikasikannya sesuai kondisi perusahaan. Selain itu juga berguna untuk memperkaya pengalaman melalui studi lapangan serta menambah pengetahuan melalui studi literatur.
3. Bagi para pembaca sebagai bahan referensi untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya dan sebagai rujukan dalam memecahkan suatu masalah yang berhubungan dengan topik penelitian ini.

#### **1.5 Lokasi dan Jangka Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Immanuel yaitu perusahaan yang bergerak di bidang Jasa. Rumah Sakit Immanuel merupakan salah satu perusahaan yang memberikan pelayanan kesehatan masyarakat. Rumah Sakit Immanuel beralamat di jalan Kopo no 161, Bandung, Jawa Barat. Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu 1 (satu) bulan.